

【はじめに】

グローバル化が進む社会に出て、活躍する際に求められる人材が主に「グローバル人材」になった今、そのような人材を育成していく上で「教育」が1番大切な過程だと考える。しかし、私は果たして日本の教育は、そのような人材を育成するのに適した方法であるのかという疑問を抱いた。そして海外の教育方針と比べると圧倒的に足りない「何か」があるように思い、この探究を始めた。

【序論】

近年、テクノロジーの発展やグローバル化からさまざまな職業が変化を余儀なくされ、また同時に今ある職業がなくなったり、今はない職業が登場したりと言われている。実際、2013年9月に書かれたオックスフォード大学のマイケル・A・オズボーン准教授の論文「The future of employment : how susceptible are jobs to computerization?」では、10～20年後に、自動化される可能性の高い仕事は、全体の47%になると書かれている。また同様に、特定非営利活動法人国際留学生協会の調べによると、日本にいる外国人労働者の数も新型コロナウイルスの影響を受ける前の2020年までは、増加傾向にあった。私たちGMIファミリーはこうした社会の変化の影響を最も受けるのは、これからの社会を担う私たち高校生であると考えた。そして、その変化に伴う教育面での変化がみられないことを疑問に思った。まず、社会が求める人材に着目したとき「グローバル人材」という言葉を多く目にした。これまでの日本のみの市場ではなく、世界全体を市場として捉える必要があるためだ。

ファミリーの中で、目指すものが「グローバル人材」とわかり、「グローバル人材」になるための議論を始めた。しかし議論を通して、言葉を聞いたことはあるけれど、それがどういったものかが定まっていないことに気がついた。「世界に通用する人」と抽象的なイメージを持っていたが、政府や企業や大学によってそれぞれの定義を持っていることがわかった。例えば、日本政府が公表しているのは「日本人としてのアイデンティティや日本の文化に対する深い理解を前提として、豊かな語学力・コミュニケーション能力、主体性・積極性、異文化理解の精神等を身に付けてさまざまな分野で活躍できる人材」また一方で、世界中でブランドを展開しているAppleでは2021年に「完璧さや理想を追求し、ゼロから何かを生み出すことができる才能豊かな人材。あらゆる人やバックグラウンド、考え方に対して開かれた、最も多様性に富んだ環境を築くことができる人材」(文部科学省, 2011)。このように、人材の定義が揃っていないと私たちが目指す場所を定められないと考え、数多くの大学と企業の定義のなかで私たちが「グローバル人材」とは何かを定義した。それは、「変化を受け入れ、課題を設定し、自分のスキルで解決できる人」である。先ほど提示したように、テクノロジーの発展やグローバル化、外国人労働者の増加などから変化を余儀なくされている。それらを受け入れ、その中から課題を見つける。そして、自分が持っているスキルで解決に導くこと。これらは、英語を話すことであったり、コミュニケーション能力、主体性や積極性以前に「グローバル人材」として必要ではないかと考えた。

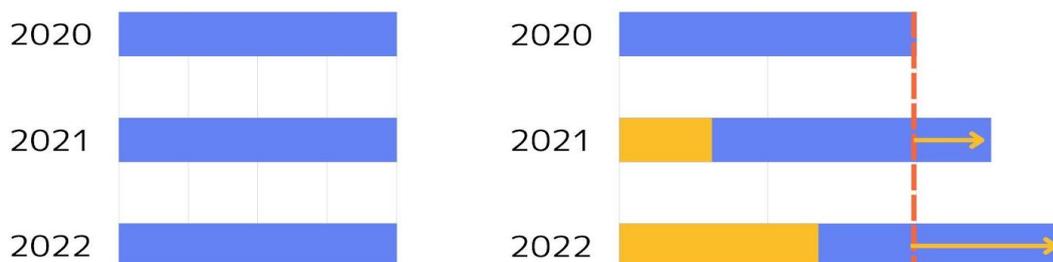
【本論】

そこで私たちは定義した「変化を受け入れ、課題を設定し、自分たちの力で解決できる人」というグローバル人材に近づくため何が必要かを考えた。そこで、私たちがこれから生きて行く上で大切な基盤である学校の改革が必要であると考えた。まずはスモールステップとして「つながる一む」を提案した。ここでは、グローバル人材としてスキルを伸ばすことができる環境・多様な

バックグラウンドを身につけること2つのことを身につけることができる。ここでの多様なバックグラウンドとは、経歴や経験などその人自身を作り上げているものを指す。

まず1つ目がスキルを伸ばすことができる環境。もちろん、学校は学力はもちろん集団生活でのコミュニケーションなどの知識やスキルを学ぶ場所である。しかし、日本特有のを前にそれらの能力を得るのにどれだけ日本の教育で有効なのかは定かではない。実際に教育の変化の面においては、小学校から大学までの日本の学校教育制度が明治5年に始まって2022年で150年を迎えた。「誰もが、自分らしさを大切にしながら学ぶことができ、1人ひとりの可能性が最大限に引き出される教育の実現に向けた動きが着実に進むことを期待します」と2022年9月5日日本で最初の近代的な学制制度を定めた教育法令「学制」公布150年記念式典で天皇陛下が言及したが、「学習スタイルの概念と理論—欧米の研究から学ぶ」(青木, 2005)という文献を元に、日本の教育は「画一的な教育」つまり個々の個性や特徴を伸ばさない均等な教育であることがわかる。それに比べ海外、特に英語圏での教育は生徒一人一人の可能性を導き出し、個々の力を引き出すスタイルがとられている。2020年度の新しい学習指導要領では、教育改革が行われ「生きる力」のその先の力を育成する「社会に開かれた教育課程」が重要視された。その結果、主体的で深い学びを実現する「アクティブ・ラーニング」や子どもや地域の実態に即した教育を実現する「カリキュラム・マネジメント」などが導入された。しかし、日本の授業スタイルには変化は見られず、一方的な受け身型の授業が繰り返されている。その弊害として「発信力」「アイデンティティの確立」の2つが弱いということが挙げられる。「発信力」という面においては、自ら意見などを伝えることが苦手である人が多く、実際に2019年のTOFEL iBT test and score data summaryによるとspeakingではアジア35か国中最下位となっている。「アイデンティティの確立」では、他の人と違う「自分の強み」を見出せる人が少ない。「E.Hエリクソンの人生とアイデンティティ理論」(中野, 2020)エリクソン氏はモラトリアムとは心理的に十分な時間と空間が与えられている状態と定義している。例えば、米国では高校卒業後、大学入学を一年程遅らせて「ギャップイヤー」をとることがある。入学許可が下りた後に半年から2年間の入学延期を申請し、旅行やインターンシップなどを通じて自分と向き合ったり、今まで経験したことのないことにチャレンジする。こういったギャップイヤーの間つまりモラトリアムに、アイデンティティを確立する。

2つ目の多様なバックグラウンドを身につけることは、グローバル人材にとって最重要である。特に、定義したグローバル人材の「自分たちの力で解決すること」に大きく影響すると考える。私たちが思う「多様なバックグラウンド」とは、その人を形成する経歴や経験のことで、つながる一むでは幅広い価値観や視野をもつことを重視する。この2つを獲得するには多くの知識と経験が必要である。この知識と経験はどう獲得できるのか。私たちは「英語・数学・国語・理科・社会という学習での基礎的知識を得ること」また同時に「教科の枠組みの垣根を超えた経験をする事」だと考える。現状学校では基礎知識の習得は可能である。教育改革の中で必要なことは後者の「教科の枠組みの垣根を超えた経験をする事」であり、つながる一むでは力を入れたい。そのために、私たちは以下の図が必要であると考え。下図では、私たち1期生が学校に入学した2020年から、卒業までの3年間に学べることを青い幅と考える。今の教育体制では、2期生、3期生と同じところからのスタートで到着地点はほとんど変化が見られない。これは、現状の日本の教育を著しており、世界の変化に追いついていない、低迷していることが見て取れる。私たちは、この黄色い部分を「つながる一む」で補えると考えた。これは、立命館アジア太平洋大学でティーチングアシスタントの取り組みを見たことがきっかけだ。後輩は自分の困っていることや、課題の相談を、先輩は教えるという立場に立つことで自分自身の習熟度を高め、新たな視点を獲得できる。この取り組みは自分のスキルアップだけでなく相手のスキルアップにも貢献することができる。「つながる一む」でこれを行うことでティーチングアシスタントを行って先輩後輩という小さなコミュニティーだけでなく、学校全体においても急速に変わり続ける社会に対応して行くには、既存のカリキュラムをくりかえるのではなく、お互いに知識を交換し合うことで卒業までに得られる学びの量を更に増やして行くことが可能である。



では、教科の枠組みの垣根を超えた経験とはどのようなものなのか。これまで、つながる一むでは6回のイベントを開催した。良いプレゼンテーション講座や、見やすいフォント講座、色についてのデザイン講座。これら全てにおいて、実際にその場で作るや考える等の経験を行なった。

このように、つながる一むは「スキルを伸ばすことができる環境」「多様なバックグラウンドを身につけること」の2つのことを身につけることができる。またその際に学年の垣根を超えた交流や自由な議論を行ったことで、学校全体の向上に貢献できたと考える。

【結論】

つながる一むイベント実施後のアンケートや話し合いを通して、私たちが目指していた「スキルを伸ばすことができる環境にすること」、また「多様なバックグラウンドを身につける」この2つのスキルアップ、環境作りができていたと考える。

しかしつながる一むには、様々な問題、課題がある。第1につながる一むの後継者が見つけられていないことである。国際高校につながる一むを広め、より多くの人々のスキルアップを可能にするため、私たちが卒業後も運営を続けていくためにも後継者がいなければ始まらないからだ。私はこれが1番重要な課題だと考える。その為、2年生のグローバルが生み出すゼミに声をかけることなど、何か対策を考えていかなければならない。またイベントごとの集客数が少ないことも問題である。来てくれた生徒も知り合いや同じ人など、まだまだつながる一むの知名度が低い。事前の告知方法やポスター制作など、これまでよりさらに工夫が必要になってくる。つながる一む継続のためにも様々な対策を検討しなければならない。

【おわりに】

最後に、つながる一むでの取り組みは、自分自身にも大きな変化を与えてくれたものだったと感じる。元々内気な性格で何をしても人に着いて行くばかりだったが、この探究活動では人の前に立ち、人の為になることを進んですることができる積極性が身についた。そして活動中にグローバル人材に少し近づけることができたと思う。この活動があったからこそ、人として成長することができたため、私はこの探究活動に感謝している。

〈参考文献〉

・文科省 論文

https://www.mext.go.jp/content/20210126-mxt_syoto02-000012321_2-4.pdf

・学習スタイルの概念と理論—欧米の研究から学ぶ

<https://www.code.ouj.ac.jp/media/pdf2-1-3/No.3-18kenkyutenbou01.pdf>

・「学制」公布150年記念式典

<https://www3.nhk.or.jp/news/html/20220905/k10013804321000.html>

・エリクソン論文

<https://core.ac.uk/download/pdf/326777463.pdf>

・オックスフォード大学 マイケル教授 論文

https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf

・グローバル人材論と権利としてのキャリア教育

https://tachibana.repo.nii.ac.jp/?action=repository_action_common_download&item_id=297&item_no=1&attribute_id=22&file_no=1